



**GUIDE DE
PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT
ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
EN ENTREPRISE**

Guide téléchargeable
gratuitement sur notre site

**EXPERTISE COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE
FORMATION DES ÉLUS DU PERSONNEL
ASSISTANCE JURIDIQUE**

CEOLIS accompagne l'ensemble des représentants du personnel
tout au long de leur mandat.

Notre objectif

Faire progresser le dialogue social

Nos valeurs

Indépendance

Compétence

Conscience professionnelle

Réactivité

Nos pôles d'action

COMITES
D'ENTREPRISE

SYNDICATS

FORMATION
DES IRP

ASSISTANCE
JURIDIQUE

Introduction

Chargé de la protection de la santé et de la sécurité des salariés au sein de l'entreprise, le CHSCT est souvent confronté à la problématique du harcèlement moral et/ou sexuel et à la gestion de situations propices au développement de risques psychosociaux.

Afin de vous aider dans la compréhension de ces situations, des moyens et des actions pour les prévenir, nous vous proposons ce guide détaillé.

Son rôle est de vous fournir une aide qui ne se substitue pas à celle des professionnels (médecin, experts CHSCT).

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

Didier FORNO,
Président-Directeur-Général

Retrouvez dans notre newsletter mensuelle, toutes les informations du CE et du CHSCT (actualité, jurisprudence, fiches pratiques).

Indispensable pour être un acteur informé.
www.groupe-ceolis.fr

CEOLIS votre partenaire de confiance

Table des matières

Le harcèlement moral et sexuel	1
Identification du harcèlement moral.....	1
Identification d'un harcèlement sexuel.....	3
Lutte contre le harcèlement dans l'entreprise.....	6
Actions en justice pour harcèlement.....	9
les risques psychosociaux.....	13
Notion de risque psychosocial.....	13
Prévention des risques et responsabilité de l'employeur.....	14
Autres acteurs de la prévention	17
Prise en charge par la sécurité sociale.....	18

LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

IDENTIFICATION DU HARCÈLEMENT MORAL

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral est défini à la fois par le Code du travail et par le Code pénal.

Code du travail (art. L1152-1) :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Code Pénal (art. 222-33-2) :

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. ».

Ces deux définitions ne précisent pas ce qu'est un agissement de harcèlement moral mais les conséquences de celui-ci.

Le harcèlement moral est constitué lorsque les agissements conduisent à une dégradation de ses conditions de travail (entendues au sens large : environnement de travail, les relations avec la hiérarchie et les collègues mais également les tâches confiées). Il n'est pas nécessaire que les trois éléments soient présents, un harcèlement moral peut être constitué même si les conséquences sont seulement d'ordre médical.

Un comportement isolé peut-il être à l'origine d'un harcèlement moral ?

Non, la définition implique des **comportements répétés** pour que ceux-ci puissent être qualifiés de harcèlement. Toutefois, la répétition peut être sur une longue période (plusieurs années) mais également sur une période très

courte (une semaine, 15 jours). L'important n'est pas la fréquence ni la durée mais bien le fait qu'il y a eu répétition.

Quelle réaction du salarié face à un acte isolé ?

Face à un acte inadmissible mais isolé (injure, violence, grave mise en cause) le salarié ne peut invoquer un harcèlement mais une faute qui, si elle est suffisamment grave, peut justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse si le salarié obtient gain de cause.

Quels sont les situations qui ne peuvent pas être assimilées à du harcèlement moral ?

Le harcèlement moral doit être distingué :

- des reproches professionnels (justifiés, proportionnés et transmis sans injures et sans remise en cause publique) ;
- de l'incompatibilité d'humeur entre deux salariés.

De même, le pouvoir de direction et le pouvoir disciplinaire, exercés dans un cadre normal, ne constituent pas du harcèlement moral. Toutefois, la Cour de cassation a admis que des méthodes de management ou de gestion peuvent constituer un harcèlement moral ; on parlera alors de « harcèlement managérial ».

AUTEUR DU HARCÈLEMENT MORAL

Les faits de harcèlement peuvent être commis par toute personne présente dans l'entreprise :

- l'employeur ou son représentant,
- les collègues de travail,
- des personnes extérieures (donneurs d'ouvrage dans le cadre de contrats de sous-traitance, conjoints ou membres de la famille de l'employeur, intervenants...)

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien d'autorité, le harcèlement peut provenir du supérieur hiérarchique mais également d'un subordonné ou d'un simple collègue.

L'auteur doit-il avoir une intention malveillante ?

Non, la définition par le Code du travail n'implique pas que l'auteur des agissements ait eu l'intention de nuire à la victime.

Un salarié peut-il être harcelé par un groupe de personnes ?

Oui, le harcèlement peut être commis par un ou plusieurs salariés. Celui-ci peut se manifester notamment par un refus de travailler avec le salarié, des insultes ou des violences qui conduisent à l'exclusion du groupe de travail.

ILLUSTRATIONS DU HARCÈLEMENT MORAL

Comme indiqué avant, il n'existe pas de définition précise des agissements pouvant conduire à du harcèlement moral ; toutefois, les plus caractéristiques peuvent être regroupés dans sept catégories :

- la multiplication de sanctions injustifiées ;
- l'intimidation physique ou morale ;
- l'exclusion et la mise à l'écart (« mise au placard », absence de travail, exclusion des réunions ou de l'organigramme...) ;
- la dégradation des conditions matérielles de travail (comme l'affectation dans un local exigu, non chauffé, dépourvu de matériel efficace ; la suppression des outils de travail) ;
- l'humiliation et la dévalorisation (méconnaissance du degré hiérarchique du salarié, blocage ou rétrogradation professionnelle, manque de respect) ;
- la persécution ;
- les méthodes de gestion.

IDENTIFICATION D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

DÉFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

Tout comme pour le harcèlement moral, le harcèlement sexuel est défini dans le Code du travail (art. L1153-1) et dans le Code pénal (art. 222-33) de manière identique :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers

Par ailleurs, la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 a créé dans le Code du travail l'article L1142-2-1 qui définit des « agissements sexistes » :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Contrairement au harcèlement, cette interdiction vise des actes d'une gravité moindre et qui peuvent être isolés.

Les éléments constitutifs du harcèlement sexuel

Trois éléments sont nécessaires :

- des comportements ou des propos de toute nature, non consentis et à connotation sexuelle (y compris implicite) ;
- des faits répétés ;
- ayant pour conséquence de porter atteinte à la dignité de la victime ou de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les faits assimilés à du harcèlement sexuel

Le harcèlement suppose des faits répétés mais toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle est assimilable à du harcèlement. Il importe que le but soit réel ou simplement apparent (à but de « jeu » ou d'humiliation de la victime).

Qui peut être reconnu comme harceleur ?

Tout comme pour le harcèlement moral, toute personne en contact avec le salarié peut être reconnu comme harceleur : l'employeur ou un supérieur hiérarchique, un collègue de travail, une personne ayant une autorité de fait.

ILLUSTRATIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Voici différents exemples de comportements qui ont été reconnus comme harcèlement sexuel :

- les avances d'un supérieur hiérarchique faisant état de sa qualité pour obtenir des faveurs d'ordre sexuel ;
- la tenue par le supérieur hiérarchique de propos de nature à heurter la sensibilité de la salariée ;
- la tentative d'embrassade d'une collègue mineure accompagnée d'avances sexuelles et de coups de téléphones nombreux ;
- le fait pour un salarié d'avoir des propos déplacés à connotation sexuelle et d'exercer des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs sexuelles ;
- le fait pour un salarié d'avoir, de manière insistante et répétée et en dépit du refus de la victime, formulé verbalement ou par SMS des propositions implicites ou explicites de nature sexuelle.

Mais le harcèlement sexuel n'a pas été retenu dans le cas d'un directeur ayant envoyé à une salariée des poèmes et des lettres ne contenant aucun termes indécents ou obscènes.

Agissements en dehors du temps et du lieu de travail

Les agissements d'un salarié commis en dehors du temps et du lieu de travail peuvent constituer un harcèlement sexuel ; la Cour de cassation considère que, dès lors qu'il existe une relation de travail entre la personne ayant commis les faits et les personnes harcelées, l'auteur des faits n'agit pas dans le cadre de sa vie privée.

RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Obligation de l'employeur

L'employeur a obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement, d'y mettre un terme et de les sanctionner (Code trav. art. L1152-4 et L1153-5). Il a une obligation de résultat.

Règlement intérieur

Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel (art. L1321-2).

Médiation

Dans le cas de comportements relevant du harcèlement moral, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause (art. L1152-6). Cette disposition n'est pas prévue pour le harcèlement sexuel.

Sanctions

L'auteur coupable de harcèlement moral ou sexuel est passible de sanction disciplinaire (art. L1152-5 et L1153-6) pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Dans le cadre de harcèlement sexuel, la Cour de cassation a jugé qu'il s'agit toujours d'une faute grave ; ce n'est pas forcément le cas pour le harcèlement moral pour lequel il faudra tenir compte des circonstances.

En cas de procédure civile ou pénale

Dans le cas où la victime a saisi les juges et que la procédure est en cours, l'auteur des actes litigieux est présumé innocent. Deux cas doivent être distingués selon le type de procédure en cours :

- Action devant la justice prud'homal
Dans ce cas, l'employeur peut sanctionner le salarié incriminé sans attendre le jugement ; il dispose d'un délai de 2 mois à partir du

moment où il a connaissance des faits pour le faire. Au-delà, il y aura prescription.

- Action au pénal

Le délai de prescription de 2 mois est interrompu jusqu'à la décision pénale définitive mais l'employeur peut décider de sanctionner le salarié sans attendre le jugement ou procéder à la prise de mesures conservatoires.

Si la justice a reconnu le salarié incriminé innocent, celui-ci ne peut pas être licencié pour harcèlement mais peut être sanctionné pour des fautes comme un comportement grossier, des insultes ou des menaces proférées...

Protection des victimes

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral (ou sexuel) ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (art. L1152-2, L1153-2 et L1153-3).

De plus, la loi précise que « *toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul* » ; disposition également valable en cas de harcèlement sexuel.

RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Droit d'alerte des délégués du personnel

Les délégués du personnel peuvent faire usage de leur droit d'alerte lorsqu'ils ont connaissance d'une situation de harcèlement moral ou sexuel (art. L2313-2).

Rôle du CHSCT en matière de prévention du harcèlement

« *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement*

et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé » (art. L4612-3).

Les membres du CHSCT peuvent prendre contact avec les salariés et, en cas de risque grave, peuvent faire appel à un expert agréé.

Contrairement en matière d'accident du travail, l'employeur n'a pas obligation d'informer le CHSCT en cas de harcèlement. Toutefois, il est tenu de lui fournir les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses fonctions (art. L4614-9). Dans le cas de harcèlements, celles-ci peuvent être le nombre de contentieux sur le sujet, l'existence de condamnations définitives mais en aucun cas le CHSCT ne peut accéder au dossier individuel des salariés. L'employeur ne peut communiquer d'informations personnelles qui ne sont pas nécessaires à la prévention.

Rôle des syndicats

Les organisations syndicales peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de faits de harcèlement moral ou sexuel (art. L1154-2). Lorsqu'elles agissent en faveur d'un salarié, elles doivent avoir son autorisation écrite qui peut mettre fin à tout moment à la procédure engagée par le syndicat.

RÔLE DES SERVICES EXTÉRIEURS À L'ENTREPRISE

Rôle des services de santé au travail

Les services de santé au travail « conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, [...], de prévenir le harcèlement sexuel ou moral » (art. L4622-2).

Rôle de l'inspecteur du travail

Il peut être saisi par les salariés de faits de harcèlement moral ou sexuel. Lorsqu'il existe une atteinte grave à la dignité des personnes, il peut alors être amené à réaliser une enquête dans l'entreprise et, à l'issue de celle-ci, si les faits sont constitués, il peut dresser un procès-verbal.

Lorsque l'infraction ne peut être établie (difficulté à rassembler les preuves...) il devra en informer le procureur de la République.

Le défenseur des droits peut-il être saisi ?

Le défenseur des droits a pour mission de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité de tous dans l'accès au droit. Il peut être saisi d'un harcèlement discriminatoire. Cela est toujours le cas pour des faits de harcèlement sexuel mais pas obligatoirement pour des faits de harcèlement moral.

ACTIONS EN JUSTICE POUR HARCÈLEMENT

ACTION AU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Différentes actions

Le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel peut agir devant le conseil de prud'hommes pour obtenir :

- des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi ;
- l'annulation d'un licenciement, d'une démission, d'une rupture conventionnelle qu'il estimerait lié à son harcèlement ;
- l'annulation de sanctions disciplinaires, mutations, refus de promotion motivés par un harcèlement ;
- la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur ou la requalification de son départ de l'entreprise (démission, prise d'acte) en licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

La saisine du conseil des prud'hommes ne peut se faire que par le salarié victime du harcèlement, un témoin ne peut le faire.

Lorsque la demande présente une urgence particulière, l'action peut être introduite en référé ; sinon, elle sera soumise au bureau de conciliation puis au bureau de jugement en cas d'échec de la conciliation.

Le délai dont dispose le salarié pour entamer une procédure est de 5 ans (délai de droit commun).

La preuve du harcèlement

La preuve du harcèlement, lorsque le conseil de prud'hommes est saisi, est organisée en trois temps définis par l'article L1154-1 :

1. le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ;
2. au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse (généralement l'employeur) de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;
3. le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les faits permettant de présumer d'un harcèlement

Les faits que le salarié doit établir peuvent être très divers : paroles, gestes, courriers, courriels, SMS, attitudes, refus explicite ou implicite de certains droits,... Les modalités pour établir les faits sont libres.

Voici une liste (non exhaustive) d'éléments :

- attestations de un ou plusieurs salariés ou de personnes extérieures à l'entreprise. Ces attestations n'ont pas de « valeur absolue », les juges peuvent en tenir compte ou les écarter en cas de doute sur la partialité du témoignage ;
- certificats médicaux du médecin du travail et/ou du médecin traitant ;
- notes internes, compte-rendu d'évaluations, courriers de l'employeur, courriels, SMS ;
- la lettre de licenciement du salarié harceleur faisant état des agissements envers un autre salarié ;
- procès-verbal de l'inspecteur du travail s'il a procédé à une enquête ;
- observations produites par le défenseur des droits.

ACTION EN RECONNAISSANCE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Une maladie provoquée par le harcèlement peut-elle être reconnue comme maladie professionnelle ?

Oui, une maladie (comme par exemple une « forte dépression ») provoquée par un harcèlement peut être reconnue comme maladie professionnelle (Cass. civ. 14 sept. 2006, n°05-11.110).

Le suicide suite à un harcèlement peut-il être indemnisé au titre d'un accident du travail ?

En principe, le suicide (ou la tentative de suicide) consécutif à un harcèlement n'est reconnu comme accident du travail que s'il survient **au temps et au lieu de travail**.

La Cour de cassation considère également que le fait pour un salarié de tenter de mettre fin à ses jours en dehors du temps et du lieu de travail constitue un accident de travail dès lors qu'un lien direct avec le travail est établi (Cass. civ. 22 février 2007, n°05-13.771).

ACTION SUR LE TERRAIN PÉNAL

Étant réprimés par le Code pénal, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel peuvent donner lieu à une action pénale qui peut prendre plusieurs formes :

- dépôt de plainte, auprès du commissariat ;
- constitution de partie civile, auprès du tribunal correctionnel ;
- rédaction d'une citation directe assignant le harceleur devant le tribunal correctionnel. Cette procédure ne comportant pas de phase d'enquête, la preuve doit être apportée dans la citation.

L'action pénale est obligatoirement dirigée contre le harceleur ; l'employeur ne peut pas être poursuivi s'il n'est pas l'auteur des faits (principe de la responsabilité pénale : nul ne peut être condamné pour des faits qu'il n'a pas lui-même commis).

Impact des poursuites pénales sur une action au conseil de prud'hommes

Si le salarié, en parallèle de son action au pénal, saisit le conseil de

prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice causé par le harcèlement, ce dernier doit attendre qu'une décision définitive soit rendue au pénal avant de pouvoir rendre sa propre décision. Par contre, si l'action aux prud'hommes a un autre objectif que la réparation du préjudice (par exemple la contestation du licenciement), alors le conseil des prud'hommes peut au choix statuer immédiatement ou attendre la décision des juges sur le terrain pénal.

Lorsque le salarié est reconnu comme victime de harcèlement (moral ou sexuel) par le tribunal correctionnel, le tribunal des prud'hommes ne peut pas adopter une décision contraire. De même, lorsque la culpabilité de l'auteur présumé de harcèlement sexuel n'est pas établie au pénal, les prud'hommes ne peuvent le condamner au paiement de dommages et intérêts. Pour le harcèlement moral cela n'est pas automatique car, au pénal, l'intention de commettre les actes doit être établie alors que dans le droit du travail, le harcèlement peut être constitué indépendamment de l'intention de son auteur.

NOTION DE RISQUE PSYCHOSOCIAL

La notion de risque psychosocial n'est pas juridiquement définie. Elle est apparue à la suite du constat établi par des médecins et des psychologues que l'organisation du travail, indépendamment du comportement de la personne, peut nuire à la santé mentale du salarié.

À ce titre, le harcèlement moral est donc un exemple des risques psychosociaux. Le stress et la violence au travail en sont d'autres.

Facteurs d'apparition des risques psychosociaux

Même si la notion de risques psychosociaux n'est pas précisément définie, six facteurs de risques sont identifiés :

1. l'intensité du travail et le temps de travail : contraintes trop fortes en matière de rythme de travail, objectifs flous ou impossible à atteindre, délais non tenables, manque de moyens nécessaires à la réalisation de son travail, impossibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale ;
2. les exigences émotionnelles : lorsque les salariés exercent une activité en relation avec le public qui peut les exposer à des agressions ou des situations de souffrance ;
3. le manque d'autonomie : auquel s'ajoute le fait de ne pas pouvoir utiliser toutes ses compétences (travail déclassé), anticiper ou prévoir ;
4. la mauvaise qualité des rapports sociaux : relations détériorées entre collègues, avec les supérieurs hiérarchiques, avec l'entreprise (rémunération et carrière, évaluation du travail, etc.) et avec l'extérieur de l'entreprise (reconnaissance par les clients, valorisation du métier par la société), questions de violence au travail ;
5. la souffrance éthique : opposition entre les valeurs du salarié, sa conscience professionnelle et le travail exigé ;

6. l'insécurité de la situation de travail : insécurité de l'emploi, restructurations, changement non maîtrisé des conditions de travail ou du contenu des tâches à effectuer.

Le stress est-il un risque psychosocial ?

Les partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, ont reconnu le stress comme étant un exemple de risque psychosocial.

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée peut, suivant les individus, réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé. Chaque individu réagit différemment à une même situation de stress et un même individu peut également réagir différemment à des situations identiques arrivant à différents moments de sa vie.

La violence au travail

Tout comme le stress, la violence au travail a été reconnu par les partenaires sociaux comme un exemple de risque psychosocial (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

Qu'est-ce que l'épuisement professionnel ?

Le « burn-out » et le « bore-out » sont deux syndromes d'épuisement professionnel.

Le premier est caractérisé par une fatigue physique et psychique intense, générée par des sentiments d'impuissance et de désespoir ; le second est caractérisé par un sentiment profond d'ennui généré par une insuffisance de sollicitations professionnelles pouvant mener à des doutes sur la valeur ou le sens du travail accompli.

PRÉVENTION DES RISQUES ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est soumis à une obligation générale de sécurité. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Cela peut être, entre autres, des

actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (art. L4121-1).

La méthodologie est définie par l'article L4121-2 :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. *Éviter les risques ;*
2. *Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
3. *Combattre les risques à la source ;*
4. *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
5. *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
6. *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
7. *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ;*
8. *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
9. *Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

Cette obligation s'applique à tous les risques professionnels dont les risques psychosociaux.

FORCE DE L'OBLIGATION

Selon les juges, l'obligation de sécurité est une **obligation de résultat** ; dès que le risque se concrétise, l'employeur a failli à son obligation même s'il a pris des mesures en vue de le faire cesser.

Depuis peu (Cass. soc. 25 nov. 2015, n°14-24.444), les juges ont admis qu'en matière de risques psychosociaux l'employeur pouvait s'exonérer de sa

responsabilité s'il démontrait avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires ; on revient à une **obligation de moyens** !

IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DES RISQUES

Les accords précités (2 juillet 2008 et 26 mars 2010) fournissent une liste non exhaustive d'indicateurs pouvant révéler des situations de stress ou de violence (fort taux d'absentéisme, taux élevé d'accident du travail, augmentation des visites auprès du médecin du travail...).

Pour évaluer les risques, l'employeur doit identifier les facteurs de risques. Cela peut se faire à travers des questionnaires rempli par les salariés, par des enquêtes sur le terrain, des entretiens...

LES MESURES DE PRÉVENTION

Après avoir identifié et évalué les risques, l'employeur doit définir et mettre en œuvre un plan d'action. Il doit ainsi prendre les mesures nécessaires pour prévenir l'apparition du risque et le réduire s'il advient.

Ce plan peut être structuré autour de sept thématiques :

- amélioration de l'environnement ;
- régulation de la charge de travail ;
- favorisation de l'autonomie et de la participation ;
- développement de la reconnaissance ;
- soutien et formation de l'encadrement ;
- rôle des collectifs de travail ;
- articulation temps de travail et temps sociaux.

Au moins une fois par an, l'employeur doit présenter au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention en matière de pénibilité, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût (art. L4612-16).

Association des salariés

En plus du CHSCT, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (donc de la prévention des risques psychosociaux) (art. L4644-1).

AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

RÔLE DU CHSCT

Le CHSCT est un acteur majeur en matière de prévention des risques psychosociaux de par sa mission de protection de la santé physique et mentale des salariés. Il doit être consulté avant toute décision modifiant de façon importante les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail y compris lorsque celle-ci peut impacter la santé mentale des salariés.

Par ailleurs, le CHSCT peut recourir à un expert lorsqu'un risque grave (qui peut être psychosocial) est constaté dans l'établissement.

RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Tout comme pour les faits de harcèlement moral ou sexuel, les délégués du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte lorsqu'ils constatent, par eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un salarié, une atteinte à la santé physique ou mentale des salariés.

RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le CE peut formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés et leurs conditions de vie dans l'entreprise (art. L2323-1). De plus, il doit être informé et consulté sur les en cas de problème ponctuel intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. À cet effet, il étudie les

incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis (art. L2323-46).

Le CE est donc parfaitement compétent lorsqu'il intervient sur les problématiques de risques psychosociaux !

RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET DES SALARIÉS

Le médecin du travail est un acteur central, il intervient auprès de l'employeur, de salariés et des représentants du personnel. Il peut mener des enquêtes, donner un avis sur la mise en œuvre du plan de prévention, etc.

De même, chaque salarié, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité et de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (art. L4122-1).

PRISE EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le stress ou l'épuisement professionnel (« burn-out » ou « bore-out ») ne sont pas inscrits dans le tableau des maladies professionnelles. La reconnaissance n'est donc pas automatique.

Toutefois, le principe d'une reconnaissance facilitée des pathologies psychologiques a été inscrit dans le Code de la sécurité sociale à l'article L461-1 par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 (loi « Rebsamen »).

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

Newsletter

Retrouvez dans notre newsletter mensuelle, toutes les informations du CE et du CHSCT (actualité, jurisprudence, fiches pratiques).

Indispensable pour être un acteur informé.

Disponible gratuitement sur notre site : www.groupe-ceolis.fr

> CEOLIS : NEWSLETTER JANVIER 2016

Dans ce numéro :

- quelle stratégie NAO pour 2016 ?
- le CICE a-t-il produit ses effets ?
- vers la fin des expertises CHSCT ?
- augmentation du taux de pauvreté en France,
- les infos express.

Bonne lecture.

Meilleures vœux.

NOUVEAU GUIDE GRATUIT !

Céolis

**TOUT SAVOIR
SUR LE FONCTIONNEMENT
DU COMITÉ D'ENTREPRISE**

**MOYENS D'ACTION
RÔLE ÉCONOMIQUE
RÔLE SOCIAL ET CULTUREL**

A jour de la loi
« Rebsamen »

Guide téléchargeable
gratuitement sur notre site

EXPERTISE COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION DES ÉLUS

100 pages pour tout savoir sur le
rôle du comité d'entreprise
**Téléchargement gratuit sur
notre site internet**
**Indispensable pour être un acteur
informé**

Céolis

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



*CEOLIS est organisme de formation agréée pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

Missions légales

- Examen annuel des comptes
- Examen des comptes prévisionnels
- Examen des orientations stratégiques
- Vérification du montant de la participation
- Procédure d'alerte
- Procédure de licenciement économique (PSE)
- Négociation d'un accord de maintien de l'emploi
- Reprise d'un établissement (loi « Florange »)
- Opération de concentration
- OPA
- Assistance des syndicats à la négociation

Missions contractuelles

- Tenue et révision de la comptabilité du CE
- Certification des comptes du CE
- Vérification du calcul de l'intéressement

SYNDICATS

Missions d'assistance du syndicat

- Comptabilité du syndicat
- Certifications des comptes du syndicat
- Gestion administrative du syndicat
- Gestion sociale du syndicat

Catalogue de formation (extrait)

- Rôle, fonctionnement et attributions du CE
- Le rôle de la Délégation Unique du Personnel (DUP)
- Le rôle du Secrétaire du CE
- Le rôle du Trésorier du CE
- Gérer les budgets du CE sans difficultés
- Le rôle du Délégué du Personnel
- Interpréter ce que disent les comptes de l'entreprise
- Base de données économiques et sociales (BDES) et Orientations stratégiques
- Loi « Rebsamen » et loi « Macron »

Assistance juridique des IRP et des salariés

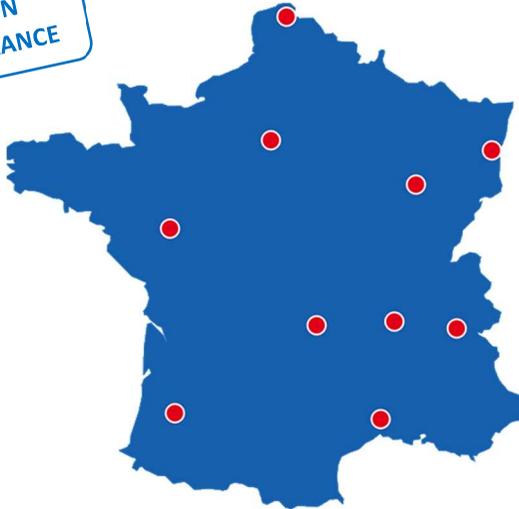
- Assistance juridique des CE
- Assistance juridique des syndicats
- Assistance juridique des salariés

www.groupe-ceolis.fr

contact@groupe-ceolis.fr

Tél : 09 67 22 32 35

INTERVENTION
PARTOUT EN FRANCE



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Expertise-comptable des Syndicats

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique



Membre de l'Ordre des
Experts-Comptables

CEOLIS est organisme agréé de
formation pour les élus du personnel



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Edition 2016

Céolis

©Céolis – reproduction interdite